

27. Juni 1955

51

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 66 Abs. 1 BetrVG; § 1 KSchG; § 242 BGB.

Leitsätze:

1. Die vorherige Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung ist keine Voraussetzung der zivilrechtlichen Wirksamkeit der Kündigung. Die Kündigung ohne die vorherige Anhörung des Betriebsrats ist nicht nichtig.
2. Der Erste Senat hält an der Grundsatzentscheidung vom 15. September 1954 fest, nach der der Arbeitgeber, der rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft die Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung unterlassen hat, sich im Kündigungsschutzprozess nicht darauf berufen kann, dass die Kündigung nach § 1 Abs. 2 und 3 KSchG notwendig gewesen sei.
3. Der Senat hat mit diesen Grundsätzen weder einen weiteren Tatbestand der sozial ungerechtfertigten Kündigung geschaffen, noch eine Lücke des Gesetzes ausgefüllt, noch die Grenzen der richterlichen Bindung an Gesetz und Recht überschritten. Er hat vielmehr die elementaren, in der ganzen Welt und in Deutschland nach § 242 BGB geltenden Rechtsprinzipien der exceptio doli, des Verbots des Rechtsmissbrauches, der Unzulässigkeit der Rechtsausübung, der Verwirkung auf die hier in Rede stehenden Fälle angewendet und die Voraussetzungen ihrer Anwendbarkeit geklärt.
4. Der Arbeitgeber wird in der Regel das Anhörungsrecht des Betriebsrats kennen. Deshalb spricht der erste Anschein dafür, dass die Unterlassung der Anhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft erfolgt ist. Das wird dann nicht gelten, wenn der Arbeitgeber seinerseits Tatsachen vorträgt und im Streitfall beweist, die zu einer anderen Beurteilung der Unterlassung der Anhörung Anlass geben könnten.

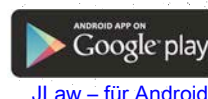
Aktenzeichen: 1 AZR 429/54

Urteil des BAG vom 27. Juni 1955

LAG Frankfurt/Main



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 429/54
IV LA 134/54 LAG
Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
den Prozessbevollmächtigten der Parteien am
27. Juni 1955

Urteil

In Sachen

gez. Mißler, Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

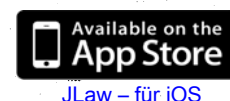
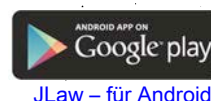
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 24. Juni 1955 durch den Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. König und Dr. Foelmann und die Bundesarbeitsrichter Karl-Anton Lutsch und Dr. Alfons Klein gemäss § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 27. Juli 1954 - IV LA 134/54 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wurde seit dem 19. September 1949 als Betriebselektriker bei der Beklagten beschäftigt. Er erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 1,39 DM.

Am 9. Januar 1954 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen und ohne vorher ihren Betriebsrat zur Kündigung anzuhören.

Am 27. Januar 1954 erhob der Kläger Kündigungsschutzklage mit dem Antrag, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden sei. Durch Urteil des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 26. Februar 1954 wurde dem Klageantrag stattgegeben. Die Berufung der Beklagten wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 27. Juli 1954 unter Zulassung der Revision zurückgewiesen.

In den Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte ihren Betriebsrat vor der Kündigung nicht angehört habe.

Das Urteil wurde der Beklagten am 1. September 1954 zugestellt. Sie legte am 30. September 1954 Revision ein, die sie am 30. November 1954 begründete, nachdem die Begründungsfrist bis dahin verlängert worden war.

Die Revision rügt Verletzung des § 66 Abs. 1 BetrVG. Sie verweist auf die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 15. September 1954 (BAG 1, 69,80), nach denen die Nichtanhörung des Betriebsrats vor der Kündigung durch den Arbeitgeber keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung sei, der Mangel der Anhörung also nicht ipso iure die Unwirksamkeit der Kündigung herbeiführe.

Die Beklagte beantragt

das angefochtene Urteil aufzuheben
und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.



Der Kläger beantragt
die Revision zurückzuweisen.

Beide Parteien haben übereinstimmend beantragt, die Sache
im schriftlichen Verfahren zu entscheiden.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

In seiner Grundsatzentscheidung vom 15. September 1954
(BAG 1, 69 ff.) hat der erkennende Senat ausgeführt, dass
§ 66 Abs. 1 BetrVG ein Gebot enthält, den Betriebsrat vor
Ausspruch der Kündigung anzuhören, jedoch kein Verbot im Sinne
des § 134 BGB. Weiter ist in diesem Urteil klargestellt worden
dass und warum die Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung
keine Rechtsbedingung der Wirksamkeit der Kündigung ist. Die
erschöpfende Kodifikation des allgemeinen Kündigungsschutzes
im Kündigungsschutzgesetz und die Erfordernisse der Rechts-
sicherheit verbieten es nach der Auffassung des Senats, die
zivilrechtliche Nichtigkeit oder Unwirksamkeit der ohne An-
hörung des Betriebsrats erfolgten Kündigung anzunehmen. Die
Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrats ist somit, soweit
ihre Gültigkeit nach dem Bürgerlichen Recht zu beurteilen
ist, wirksam. Da das Berufungsgericht diese Rechtslage ver-
kannt hat, war es schon aus diesem Grunde aufzuheben.

Andererseits hat der Senat in der genannten Entscheidung
eingehend dargelegt, dass die Nichtanhörung des Betriebsrats
vor Ausspruch der Kündigung in einem Kündigungsschutzverfah-
ren nach dem Kündigungsschutzgesetz von entscheidender Be-
deutung sein kann. Ergibt sich, dass der Arbeitgeber rechts-
widrig, vorsätzlich und schuldhaft den Betriebsrat vor der
Kündigung nicht gehört hat, dann hat er sich damit über das
Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer (§ 49 BetrVG
durch bewusstes Beiseiteschieben des Betriebsrats hinwegge-
setzt. Er hat damit zugleich seine arbeitsvertragliche Für-
sorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer schwer verletzt. Der



- 4 -

Arbeitgeber, der die bestehende gesetzliche Verpflichtung sabotiert, indem er die von ihm behauptete Notwendigkeit der Kündigung bewusst nicht mit dem Betriebsrat erörtert, verletzt seine Verpflichtung gegenüber seinem Arbeitnehmer so schwer, dass es diesem nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann, das nachträgliche Vorbringen der Kündigungsgründe gegen sich gelten zu lassen. Das hat nach der Rechtsprechung des Senats zur Folge, dass der Arbeitgeber sich im Kündigungsschutzprozess nicht mehr darauf berufen kann, dass die Kündigung gemäss § 1 Abs. 2 und 3 KSchG gerechtfertigt sei.

Der Senat hat mit diesen Grundsätzen weder einen weiteren Tatbestand der sozial ungerechtfertigten Kündigung geschaffen, noch eine Lücke des Gesetzes ausgefüllt, noch die Grenzen der richterlichen Bindung an Gesetz und Recht überschritten. Er hat vielmehr die elementaren, in der ganzen Welt und in Deutschland nach § 242 BGB geltenden Rechtsprinzipien der exceptio doli, des Verbots des Rechtsmissbrauchs, der Unzulässigkeit der Rechtsausübung, der Verwirkung (die nicht mit der auf Zeitablauf beruhenden zu verwechseln ist) auf die hier in Rede stehenden Tatbestände angewendet. Unzutreffend ist der Einwand, der Senat habe mit dieser Rechtsauffassung seine eigene Grundthese aufgegeben, dass im Kündigungsschutzgesetz eine Kodifikation des allgemeinen Kündigungsschutzes enthalten sei. Denn die genannten aus § 242 BGB folgenden Rechtsprinzipien sind ein Bestandteil der allgemeinen Rechtsordnung und daher auch dem Kündigungsschutzgesetz, wie jedem Gesetz, immanent. Nicht haltbar ist auch der Einwand, man könne dem Arbeitgeber das Recht, sich auf die Notwendigkeit der Kündigung nach § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG zu berufen, nicht wegen der schuldhaften Nichtanhörung des Betriebsrats verweigern, wenn er wirklich berechtigte Gründe zur Kündigung habe. Diese Auffassung verkennt das Wesen der exceptio doli und der aus ihr hervorgegangenen Rechtsbehelfe von Grund aus. Denn



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

diese aus § 242 BGB entwickelten Rechtsprinzipien setzen gerade voraus, dass ein Recht an sich besteht, aber im Hinblick auf Treu und Glauben nicht geltend gemacht werden kann. Mit Recht geht dabei die herrschende Lehre dahin, dass eine solche Rechtsausübung sich nur noch scheinbar als Gebrauch des Rechts darstellt. In Wirklichkeit liegt eine Rechtsüberschreitung, ein Handeln ohne Recht, ein Rechtsmissbrauch vor (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Teil, 14. Aufl. 1955 § 239 III; Siebert bei Soergel, BGB 8. Aufl. 1952 § 242 C).

Der Senat hält auch daran fest, dass der Arbeitgeber durch diese Rechtslage keineswegs unbillig belastet wird.

Es ist keineswegs ausgeschlossen, dass sich der Arbeitgeber bei einer neuen, nach Anhörung des Betriebsrats ausgesprochenen Kündigung auf Gründe berufen kann, auf die er die vorhergehende ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung zwar stützen wollte, aber nicht stützen konnte, weil er durch die rechtswidrige, vorsätzliche und schuldhaftes Nichtanhörung des Betriebsrats die Berufung auf diese Gründe verwirkt hatte. Die Rechtskraft eines Urteils, das die erste Kündigung für unwirksam erklärt, steht dem nicht entgegen. Das rechtskräftige Urteil stellt nur fest, dass die konkrete, im Streit befindliche Kündigung gemäss den Entscheidungsgründen unwirksam ist. Nur hierüber entscheidet das Urteil. Seine Entscheidungsgründe besagen, dass es bei dieser Kündigung dem Arbeitgeber verwehrt ist, sich auf die Gründe des § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG zu berufen, weil er durch bewusstes Beiseiteschieben des Betriebsrats entgegen dem Gebot des § 66 Abs. 1 BetrVG wider Treu und Glauben gehandelt hat. Kommt es über eine neue, nach Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung zu einem Rechtsstreit, so hat dieser Prozess einen anderen Streitgegenstand, als der vorhergehende, auch wenn es um dieselben Gründe geht, die der Arbeitgeber für die frühere Kündigung ins Feld geführt hat. Es liegt dann in Wahrheit ein neuer zur Beurteilung gestellter Sachverhalt vor, weil nunmehr die Anhörung des Betriebsrats erfolgt ist. Das Gericht kann und muss nunmehr die vom Arbeit-



geber gemäss § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG angegebenen Gründe auf ihre Stichhaltigkeit nachprüfen (so mit Recht Hueck, Klage und Urteil im Kündigungsschutzstreit in Festschrift Nipperdey, 1955 S. 113 f.).

Ob und mit welcher Rechtswirkung die Nichtanhörung des Betriebsrats auch für Kündigungen von Bedeutung ist, die nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, hatte der Senat hier nicht zu erörtern. Denn nach dem Tatbestand des Berufungsurteils geht der vorliegende Rechtsstreit um die Frage der Unwirksamkeit einer Kündigung, die nach dem Kündigungsschutzgesetz zu beurteilen ist.

Der Senat hat in der genannten Grundsatzentscheidung die Voraussetzungen des näheren entwickelt, bei deren Vorliegen es dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben versagt ist, sich darauf zu berufen, dass die Kündigung nach § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG notwendig gewesen sei. Das Berufungsgericht wird somit festzustellen haben, warum die Beklagte ihren Betriebsrat nicht angehört hat. Dabei ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber in aller Regel das Anhörungsrecht des Betriebsrats nach § 66 Abs.1 BetrVG kennt. Deshalb spricht durchaus der erste Anschein dafür, dass die Unterlassung der Anhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft erfolgt ist. Das wird dann nicht gelten, wenn der Arbeitgeber seinerseits Tatsachen vorträgt und im Streitfall beweist, die zu einer anderen Beurteilung der Unterlassung der Anhörung Anlass geben könnten (vgl. zutreffend Hueck in Anmerkung Ziffer 4 zu AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG). Es wird Sache des Berufungsgerichts sein, im Wege des § 139 ZPO darauf hinzuwirken, dass die Beklagte ihrerseits darlegt und gegebenenfalls unter Beweis stellt, warum die Anhörung des Betriebsrats unterblieben ist. Das Berufungsgericht wird dann zu prüfen haben, ob die Unterlassung rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft geschehen ist.



Das Urteil war daher aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Die Entscheidung konnte gemäss §§ 72 Abs. 3, Abs. 4 ArbGG, 128 Abs. 2 ZPO ohne mündliche Verhandlung ergehen (vgl. Dersch-Volkmar, ArbGG 6. Aufl. 1955 § 72 Anmerkung 71).

für den beurlaubten
Bundesrichter Dr.König

gez. Nipperdey

Nipperdey

Dr.Poelmann

Lutsch

Dr. Klein

